

# **Vitaliteitsregeling**

## **Energie Netwerkbedrijven**

### **Looptijd tot 1 juni 2022**

## VITALITEITSREGELING CAO NETWERKBEDRIJVEN

De Vitaliteitsregeling beoogt door middel van arbeidsduurverkorting oudere werknemers gezond en met plezier door te laten werken tot aan de AOW-leeftijd. De Vitaliteitsregeling heeft een standaard karakter en gaat in op 1 mei 2019.

Deelnemers aan deze regeling kunnen op basis van een 40-urige werkweek 80% gaan werken met behoud van 90% van hun laatstgenoten salaris en voortzetting van 100% pensioenopbouw. De deelnemer krijgt voor het aantal uren dat hij minder gaat werken buitengewoon verlof. De regeling staat open voor werknemers van 62 jaar en ouder met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Deze Vitaliteitsregeling is vormgegeven binnen de geldende fiscale en pensioentechnische voorwaarden.

### Artikel 1 - Definities

Werkgever:	De werkgever zoals gedefinieerd in de geldende cao NWb.
Werknemer:	De werknemer zoals gedefinieerd in de geldende cao NWb, met uitzondering van de werknemer waarmee werkgever een functiecontract heeft afgesloten of een contract waarop de cao niet van toepassing is.
Deelnemer:	De werknemer die met zijn werkgever schriftelijk is overeen gekomen om deel te nemen aan de Vitaliteitsregeling.
Salaris:	Het salaris zoals gedefinieerd in de geldende cao NWb.
Laatstgenoten salaris:	Het salaris dat van toepassing was direct voorafgaand aan deelname aan de Vitaliteitsregeling verhoogd met eventuele individuele en structurele loonsverhogingen sinds de ingangsdatum van deelname.
Feitelijk salaris:	Het deel van het laatstgenoten salaris dat de werknemer verdient tijdens deelname aan deze regeling.
Oorspronkelijke arbeidsduur:	De overeengekomen arbeidsduur direct voorafgaand aan deelname aan deze regeling uitgedrukt in uren per week.
Feitelijke arbeidsduur:	Het afgesproken aantal (gemiddeld) gewerkte uren per week bij deelname aan deze regeling.
Pensioenopbouw:	De opbouw van het pensioen conform het ABP Pensioenreglement.
Commissie:	De commissie voor bezwaar en beroep.



## **Artikel 2 - Deelname**

1. De regeling staat open voor een werknemer die bij aanvang van deelname:
  - a. 62 jaar of ouder is;
  - b. een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft;
  - c. minimaal een jaar bij werkgever werkzaam is; en
  - d. de arbeidsduur een jaar voorafgaand aan deelname niet heeft uitgebreid.
2. Deelname is alleen mogelijk met ingang van de 1e dag van een kalendermaand.
3. Een verzoek tot deelname aan de regeling moet schriftelijk minimaal 3 maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum bij de leidinggevende worden ingediend.
4. De leidinggevende neemt het verzoek in behandeling en neemt hierover uiterlijk 1 maand voor de gewenste ingangsdatum een beslissing.
5. De leidinggevende kan deelname aan de regeling maximaal 6 maanden uitstellen of het verzoek afwijzen als er sprake is van zwaarwegend bedrijfsbelang volgens de criteria van de Wet Flexibel Werken. Bij een afwijzing kan de werknemer na een half jaar nogmaals een verzoek tot deelname indienen. Bij een tweede afwijzing toetst de commissie de overwegingen van de leidinggevende en bepaalt of het verzoek terecht is afgewezen.
6. De werkgever en werknemer komen deelname aan de regeling schriftelijk overeen.

## **Artikel 3 - Duur deelname**

1. Deelname geldt tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
2. De deelnemer kan als de privésituatie daar aanleiding toe geeft eenmalig een verzoek indienen om deelname aan de regeling te beëindigen en terug te keren naar de oorspronkelijke arbeidsduur. In dat geval gelden de criteria van de Wet Flexibel Werken.
3. Na tussentijdse beëindiging is opnieuw deelnemen aan de regeling niet toegestaan.

## **Artikel 4 - Uitgangspunten**

1. Deelnemers aan de regeling met een oorspronkelijke arbeidsduur van 40 uur per week gaan 20% minder werken en krijgen daarvoor buitengewoon verlof toegekend. De oorspronkelijke arbeidsduur wordt niet aangepast.
2. De feitelijke arbeidsduur bij deelname aan de regeling bedraagt 32 uur per week.
3. Deelnemers aan de regeling kunnen niet gelijktijdig gebruik maken van levensloopverlof en andere vormen van gespaard verlof.
4. Werknemers met een oorspronkelijke arbeidsduur tussen 32 en 40 uur per week, kunnen ook deelnemen aan de regeling. In dat geval bedraagt de feitelijke arbeidsduur eveneens 32 uur per week en wordt voor het verschil buitengewoon verlof toegekend.
5. Over de uren waarvoor buitengewoon verlof wordt toegekend, krijgt de deelnemer 50% van het laatstgenoten salaris doorbetaald.
6. De pensioenopbouw van de deelnemer wordt voortgezet op basis van het laatstgenoten salaris.
7. Deelnemers aan deze regeling kunnen het leeftijdsverlof vanaf 50 jaar (cao NWb artikel 7.3) niet opnemen en krijgen 80% hiervan uitbetaald.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Voor deelnemers waarop in 2020 nog de overgangsregeling Werktijdverkorting oudere werknemers van toepassing is, geldt dat zij conform dit lid 80% van 96 uur (bij een fulltime dienstverband) uitbetaald krijgen en 80% van het meerdere als verlof kunnen opnemen.



## **Artikel 5 - Arbeidsvoorwaarden**

1. De grondslag voor aan salaris gerelateerde arbeidsvoorwaarden -zoals het Persoonlijk Budget, jubileumuitkeringen en de uitkering bij einde dienstverband- is het feitelijk salaris.
2. Aan arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden -zoals wettelijk verlof, spaarverlof en het maximaal aan te kopen verlofuren- worden vastgesteld aan de hand van de feitelijke arbeidsduur.
3. Per de datum van deelname aan deze regeling worden alle verlofaanspraken en aanspraken op het Persoonlijk Budget herberekend naar rato van het resterende aantal maanden van het kalenderjaar.

## **Artikel 6 - Overwerk**

De deelnemer die fulltime werkte voordat hij gebruik maakte van de Vitaliteitsregeling en die overwerkt op uren waarop hij in het kader van de regeling buitengewoon verlof heeft, ontvangt voor die uren een toeslag in geld van 25% van het salaris per uur. Een deelnemer die parttime werkte voordat hij gebruik maakte van de Vitaliteitsregeling, ontvangt bij overwerk tijdens de gebruikelijke werktijd<sup>2</sup> eveneens een toeslag in geld van 25% van het salaris per uur. Voor overwerk boven de gebruikelijke werktijd geldt een overwerkvergoeding die bestaat uit een compensatie in tijd voor de duur van het overwerk en een overwerktoeslag van 50% op weekdays of 100% op zaterdag, zondag en feestdagen.

## **Artikel 7 - Wacht- en storingsdienst**

De werkgever en de deelnemer geven in onderling overleg invulling aan de wacht- en storingsdienst. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de uren waarvoor in het kader van de regeling buitengewoon verlof is verleend op een ander moment kunnen worden opgenomen. De deelnemer aan de Vitaliteitsregeling ontvangt een vergoeding voor de wacht- en storingsdienst zoals geregeld in de bedrijfs-cao. Werken tijdens een wacht- en storingsdienst geldt als overwerk. De overwerkvergoeding bestaat uit een compensatie in tijd voor de duur van het overwerk en een overwerktoeslag van 50% op weekdays of 100% op zaterdag, zondag en feestdagen.

## **Artikel 8 - Pensioen**

1. De pensioenopbouw van de deelnemer wordt voortgezet op basis van het laatstgenoten salaris en de oorspronkelijke arbeidsduur.
2. De pensioenpremie wordt afgedragen en volgens de in het ABP pensioenreglement vastgelegde verdeelsleutel ingehouden op het salaris van de werknemer.

## **Artikel 9 - Werktijden en werkzaamheden**

De feitelijke werktijden en werkzaamheden worden in overleg tussen de deelnemer en de leidinggevende vastgesteld.

## **Artikel 10 - Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

1. Een deelnemer die langer dan 26 aaneengesloten weken ziek of arbeidsongeschikt is, kan deelname aan de Vitaliteitsregeling opschorten.
2. Bij volledig herstel op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur wordt deelname aan de Vitaliteitsregeling hervat.

---

<sup>2</sup> De gebruikelijke werktijd is in de cao NWb als volgt gedefinieerd: De 8 uur die gewoonlijk op een werkdag worden gewerkt, tenzij op grond van een (individueel) rooster meer uren per dag van toepassing zijn.



## **Artikel 11 - Boventalligheid**

Bij boventalligheid eindigt de deelname aan de Vitaliteitsregeling.

## **Artikel 12 - Nevenwerkzaamheden**

1. De bepalingen in de cao NWb over nevenwerkzaamheden zijn onverkort van toepassing.
2. Voor de uren waarvoor in het kader van deze regeling buitengewoon verlof is toegekend, mag de werknemer geen nieuwe betaalde arbeid verrichten.

## **Artikel 13 - Onvoorziene omstandigheden**

In situaties waarin deze regeling niet voorziet, komen de werkgever en de werknemer in overleg tot een voor beide partijen passende oplossing.

## **Artikel 14 - Wet- en regelgeving**

Waar deze regeling in strijd is met (fiscale en pensioentechnische) wet- en regelgeving, hebben laatstgenoemde voorrang.

## **Artikel 15 - Evaluatie**

1. Cao-partijen voeren een eerste evaluatie van deze regeling uit in februari 2020 en nogmaals in november 2020. In de eerste evaluatie wordt onderzocht of deze regeling tussentijds moet worden aangepast, in de tweede of deze moet worden voortgezet, aangepast of stopgezet.
2. Als de regeling wijzigt of vervalt kunnen huidige deelnemers deze regeling onder bestaande voorwaarden continueren.

## **Artikel 16 - Looptijd**

Deze regeling gaat in op 1 mei 2019 en loopt door tot partijen een nieuwe cao zijn overeengekomen. Per 1 januari 2020 is de tekst herzien. Op 10 november 2021 zijn partijen overeengekomen de vitaliteitsregeling te verlengen tot 1 juni 2022.

## **Artikel 17 - Hardheidsclausule<sup>3</sup>**

In gevallen waarin onverkorte toepassing van de Vitaliteitsregeling tot een onbillijke of onredelijke situatie voor een individuele werknemer leidt, zal de werkgever ten gunste van de werknemer van de bepalingen van de Vitaliteitsregeling afwijken. Aan een dergelijke afwijking kunnen anderen dan deze individuele werknemer geen rechten ontlenen.

---

<sup>3</sup> Het proces voor toepassing van de hardheidsclausule is als volgt:

- Werknemer doet een beroep op de hardheidsclausule bij werkgever;
- Werkgever neemt een besluit;
- Als werknemer het niet eens is met het besluit van de werkgever, dan kan de werknemer zich wenden tot de commissie voor bezwaar en beroep;
- De uitspraak van de commissie voor bezwaar en beroep is bindend;
- Als werknemer het niet eens is met de uitspraak van de commissie voor bezwaar en beroep, dan kan de werknemer zich wenden tot de rechter.



## Artikel 18 - Bezwaar en beroep

1. Er wordt een sectorale commissie voor bezwaar en beroep ingesteld.
2. De commissie bestaat uit vijf leden: twee leden en hun eventuele plaatsvervangers worden aangewezen door de WENB, één lid en een eventuele plaatsvervanger door elk van de vakbonden CNV en FNV. De cao-partijen wijzen in gezamenlijk overleg een onafhankelijke voorzitter aan.
3. Werknemers kunnen zich tot de commissie wenden indien:
  - a. ze het niet eens zijn met de wijze waarop deze regeling is toegepast;
  - b. de leidinggevende een tweede verzoek tot deelname als bedoeld in artikel 2 lid 5 opnieuw afwijst;
  - c. werkgever en werknemer van mening verschillen over de toepassing van de hardheidsclausule.
4. De uitspraak van de commissie is bindend. Dit laat de mogelijkheid om een geschil voor te leggen aan de burgerlijke rechter onverlet.
5. De commissie stelt een reglement van orde op.

Overeengekomen te Arnhem op 10 november 2021,

Werkgeversvereniging WENB

FNV

.....

Paul-Peter Feld

.....

Jolanda Ton

CNV Publieke diensten  
onderdeel van CNV Connectief

.....

Arno Reijgersberg

